

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini akan diuraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Mutu Kehidupan Kerja Di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta”, di samping itu penulis memberikan beberapa masukan atau saran pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta.

#### A. Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan kecenderungan umum menunjukkan bahwa variabel X (perilaku kepemimpinan) memiliki Nilai nilai rata-rata keseluruhan mencapai 3,97 yaitu berada pada kriteria baik. Hal ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta dengan pendekatan pada orientasi tugas dan hubungan manusia sudah baik. Hanya saja perilaku kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta lebih mengoptimalkan aspek orientasi tugas daripada hubungan manusia.  
Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan perilaku kepemimpinan yang mencakup orientasi tugas dan hubungan manusia sudah baik.
2. Kecenderungan umum variabel Y (Mutu kehidupan kerja) memiliki nilai rata-rata 3,78 berada pada kriteria baik. Hal ini berarti bahwa mutu kehidupan kerja pegawai yang meliputi: adanya lingkungan kerja yang baik, komunikasi berjalan terbuka, system kompensasi yang baik,

terpenuhinya hak-hak pegawai, adanya kesempatan untuk maju, dan adanya partisipasi. di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta sudah baik. Yang paling tinggi nilai kecenderungan umumnya adalah pada indikator partisipasi yaitu 3,91 berada pada kriteria baik, sedangkan untuk nilai kecenderungan umum yang paling rendah adalah pada pemenuhan hak-hak pegawai 3,63 berada pada kriteria baik.

Secara garis besarnya lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta sudah nyaman dan menyenangkan sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan mampu mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap mutu kehidupan kerja Di lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta dapat dilihat dari tiga pengujian:
  - a. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh kesimpulan harga koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,974. Ini berarti bahwa Pengaruh variabel X (perilaku kepemimpinan) terhadap variabel Y (mutu kehidupan kerja) pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta adalah sangat kuat.
  - b. Berdasarkan uji signifikan untuk diperoleh taraf signifikansi  $t_{hitung} = 30,33$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95 % = 2,00 , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (perilaku kepemimpinan) terhadap variabel Y (mutu kehidupan kerja). Sedangkan untuk daya

determinasi diperoleh harga 94,65%, Ini berarti variabel Y (mutu kehidupan kerja) pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta dipengaruhi oleh variabel X (perilaku kepemimpinan) sebesar 94,65% dan sisanya 5,35% dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Begitu juga dengan hasil pengujian regresi diperoleh harga a sebesar 2,88 dan harga  $b =$  sebesar 0,982. Setelah diketahui harga a dan b maka di dapat persamaan sebagai berikut:  $y = 2,882 + 0,982x$  hal ini berarti jika ada penambahan satu variabel x akan diikuti 0,982 variabel y.

Dari tiga hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu kehidupan kerja. Ini berarti bahwa Pengaruh variabel X (perilaku kepemimpinan) terhadap variabel Y (mutu kehidupan kerja) pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta adalah sangat kuat

## **B. Saran**

### **1. Pada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta**

- a. Perilaku kepemimpinan hendaknya diarahkan pada segi orientasi tugas dan hubungan manusia secara seimbang. Artinya dalam perilaku kepemimpinan harus mampu menyeimbangkan antara orientasi tugas dan hubungan manusia sehingga tugas dapat tercapai, begitu juga dengan hubungan antara pimpinan dengan pegawai berjalan dengan harmonis.

- b. Dalam indikator orientasi tugas, perilaku pimpinan perlu mengoptimalkan pencapaian terhadap tujuan lembaga dengan cara: 1) Pimpinan menjelaskan serta melibatkan pegawai dalam setiap penyusunan program lembaga; 2) Pimpinan harus mengikut sertakan pegawai dalam merumuskan visi, misi dan tujuan lembaga; 3) Pimpinan memberikan ketegasan pekerjaan pegawai harus sesuai dengan dengan tujuan, visi dan misi lembaga; 4) Pimpinan menentukan standar keberhasilan pekerjaan pegawai, agar sesuai dengan tujuan, visi dan misi lembaga. 5) Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam merumuskan strategi untuk mencapai tujuan lembaga.
- c. Dalam indikator hubungan manusia perilaku kepemimpinan perlu mengoptimalkan pemberian pujian dan penghargaan kepada pegawai, hal ini dapat diwujudkan dengan 1) Memberikan pujian kepada pegawai apabila giat dan disiplin dalam melakukan pekerjaan; 2) Pemberian hadiah kepada pegawai yang berprestasi; 3) Pemberian hadiah kepada pegawai yang kreatif dan inovatif.

